

Accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

2006 - 2008



Sommaire

Préambule

Objectifs

Cadre de fonctionnement

Article 1 – Champ d’application et principes généraux

Article 2 – Plan d’embauche

Article 3 – Plan de maintien dans l’emploi

Article 4 – Tutorat et accompagnement

Article 5 – Transports

Article 6 – Mesures vers l’extérieur de l’entreprise

Article 7 – Sensibilisation

Article 8 – Maladie

Article 9 – Secteur protégé

Article 10 – Plan de maintien dans l’entreprise en cas de licenciement collectif

Article 11 – Evolution dans l’entreprise – Déroulement de carrière

Article 12 – Actions spécifiques

Article 13 – Budget prévisionnel

Article 14 – Information et suivi

Article 15 – Communication

Article 16 – Agrément et déclarations administratives

Article 17 – Durée - Révision

Annexe 1 – Bénéficiaires de l’obligation d’emploi

Annexe 2 – Article L 323-9-1 du Code du Travail

Annexe 3 – Organigramme du Projet

Annexe 4 – Lettre de mission « type » correspondant de site handicap

Annexe 5 – Budget prévisionnel triennal

Préambule

Air France et les organisations syndicales signataires entendent, par le présent accord 2006-2008, poursuivre et amplifier l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Depuis 1991, c'est le sixième accord sur ce thème. L'entreprise, grâce à sa volonté et à la mobilisation de tous a atteint dès 2004 son obligation d'emploi, avec un quota de 6,2 %.

L'effet de la loi du 11 février 2005, avec ses nouvelles obligations et la modification dans le calcul des résultats, sera quantitativement immédiat, avec des résultats revus à la baisse, pour deux raisons majeures :

- la réintégration des emplois à conditions d'aptitudes particulières (majoritairement les personnels navigants) dans l'assiette d'assujettissement : environ 17 000 emplois.
- La suppression des unités bénéficiaires, chaque salarié comptant désormais pour un, indépendamment de l'importance de son handicap.

Notre défi désormais devra porter sur l'intégration des personnes handicapées, quel que soit leur handicap et sans aucune discrimination, l'objectif de base étant bien entendu le retour et le dépassement des 6%.

Nos résultats avant la nouvelle loi demeurent et demeureront de bons résultats. Ils sont le témoin de l'efficacité de la démarche engagée : démarche contractuelle, mise en place d'une mission dédiée, intervenant pour toute l'entreprise, avec des moyens propres.

Air France reste ainsi fidèle à ce que nous avons tous construit ensemble. Notre but est bien de progresser, et c'est ce que nous continuerons de faire.

Objectifs

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise situés en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Il a l'ambition de changer le regard porté sur les personnes handicapées, de continuer d'impliquer l'ensemble des salariés, dont les hiérarchies et les structures légales de représentation du personnel (CHS.CT, CE ...), dans la définition et la mise en oeuvre des moyens et mesures mis en place pour permettre l'autonomie au travail, et d'améliorer les résultats de l'entreprise au regard des exigences de la loi de 2005.

Dans cette perspective, l'accord privilégiera les objectifs suivants :

- un nouvel effort sur les recrutements, l'objectif de base étant d'approcher les résultats requis par le présent contexte légal.
- un suivi prioritaire des salariés handicapés, dans la perspective du maintien dans l'emploi
- des actions de sensibilisation accrues
- l'accroissement des relations avec le secteur protégé

La réalisation de ces objectifs est détaillée dans les articles qui suivent.

Cadre de fonctionnement

Face aux enjeux de la nouvelle loi, Air France a décidé de renforcer son action en créant un projet « Handicap et Ressources Humaines » (DP.HE). L'équipe Projet a pour objectif de permettre à l'entreprise de retrouver un taux d'emploi conforme à l'obligation légale. Elle fédère la Mission d'Insertion pour les personnes handicapées (DP.HP) qui a en charge la réalisation de cet accord, ainsi que l'appui au secteur protégé (DP.HA), dont le responsable a en charge le développement de ce secteur. DP.HP et DP.HA sont placés sous l'autorité du chef de projet Handicap et Ressources Humaines, lequel est rattaché à la Direction Protection Sociale et Santé de la DGRH. Un organigramme est joint en annexe 3. La prise en charge des frais de fonctionnement se fera à hauteur de 50 %.

Au titre de la déclaration annuelle d'emploi des personnes handicapées, l'équipe Projet effectue la consolidation des déclarations de toute l'entreprise, en vue de présenter annuellement le bilan des actions menées et des résultats obtenus, en tenant compte de la péréquation entre les établissements assujettis.

Dans son activité, la Mission veillera à s'entourer et s'appuiera sur les professionnels de l'entreprise qui jouent un rôle majeur en direction des salariés les plus exposés, notamment dans le domaine de l'embauche, de la reconversion et du maintien dans l'emploi, ainsi que sur les correspondants de sites :

a) les médecins du travail et leurs équipes

La politique de l'entreprise en matière de prévention santé/sécurité au travail implique une association forte et permanente de ces services à la démarche décisionnelle des responsables hiérarchiques relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Leur rôle est donc essentiel, tant dans la démarche de recrutement que dans celle du maintien dans l'emploi.

b) Les assistantes sociales

Elles sont partenaires de l'intégration des personnes handicapées. Elles sont en mesure d'apporter, en parfaite complémentarité avec la Mission, une aide psychosociale, un soutien dans la recherche des solutions avec prise en compte des contraintes de l'environnement personnel et professionnel, ainsi que leur connaissance des réseaux sociaux et administratifs.

c) les services et personnes en charge de la définition et de la mise en œuvre de la politique emploi, au niveau de la DGRH et des DRH de chaque entité.

Lorsqu'un salarié handicapé doit changer de poste du fait d'une situation de handicap, ces services apportent leur connaissance des métiers de l'entreprise ainsi que des besoins. Les échanges avec la Mission sont donc indispensables.

d) les correspondants de sites

Ils sont nommés par le DRH de l'entité à laquelle ils sont rattachés, avec une lettre de mission commune (annexe 4). Leur rôle est clairement énoncé dans cette lettre. Ils sont un soutien concret dans la recherche des postes à pourvoir ainsi que dans la nomination et le suivi des tuteurs des nouveaux embauchés, et ont en charge la réalisation des objectifs d'accueil de stagiaires. Ils sont un relais privilégié de la Mission pour la connaissance des situations de handicap révélées sur le terrain. Des réunions de correspondants « handicap » auront lieu tous les deux mois afin de faire le point sur les avancées du dossier.

En outre, le service appui au développement du secteur protégé travaillera en liaison étroite avec la Délégation Générale Achats et les directions des achats des entités.

Le Projet veillera à maintenir un véritable partenariat entre les différents acteurs sociaux, notamment les organisations syndicales et le CCE, et à apporter un appui aux Présidents de CE et de CHS.CT et leurs élus.

Par ailleurs, en liaison avec les responsables de la Direction de l'immobilier et leurs correspondants décentralisés, les Présidents de CE et les chefs d'établissements porteront une attention très particulière aux problématiques d'accessibilité liées à la mobilité.

A cet égard, les Présidents des CHS.CT et les chefs d'établissements veilleront à la bonne application des dispositions de l'article L 236-2 – alinéa 10 du Code du

Travail, qui stipule : « Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. » Conformément au code du travail, ils présenteront annuellement les résultats des déclarations annuelles de leur périmètre à leur(s) comité(s).

ARTICLE 1 Champ d'application et principes généraux

Les salariés concernés par le présent accord sont ceux visés par la loi du 11 février 2005, dont le détail figure en annexe 1.

Seules les actions concernant ces salariés peuvent être valorisées dans les bilans.

1.1 Principe de non discrimination

« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté » (extrait loi du 11 février 2005).

Articles L.323-9-1 et L.122-45-5 du Code du Travail : annexe 2.

1.2 Définition du handicap

« Constitue un handicap ... toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (extrait loi du 11 février 2005).

ARTICLE 2 Plan d'embauche

2.1 Accès à l'emploi

AIR FRANCE s'engage à recruter 75 travailleurs handicapés sur la durée de l'accord, étant entendu que l'objectif de base reste la progression du taux d'emploi, brutalement abaissé par l'effet de la nouvelle loi.

Les recrutements se feront en priorité sous forme de contrats à durée indéterminée (CDI), ce qui n'exclut pas les contrats de type CDD (6 mois ou plus) ou relevant de l'alternance (qualification, apprentissage ou adaptation).

Ils seront ouverts à toutes les qualifications et tous les niveaux hiérarchiques, et traités selon les mêmes modalités que pour les autres candidats. En outre, l'entreprise s'engage à étudier toutes les demandes, quel que soit le handicap. Dans la mesure où la Mission a les moyens d'aménager les postes, la lourdeur du handicap ne sera pas un frein à l'embauche.

L'engagement des tuteurs des futurs embauchés, en vue de leur bonne intégration, sera particulièrement pris en compte dans cet accord. Le correspondant de site veillera à ce qu'un tuteur soit le cas échéant désigné lors d'une nouvelle embauche ou d'une mutation, afin de faciliter l'intégration de la personne en situation de handicap. La désignation d'un tuteur se fera en accord avec le travailleur handicapé.

L'entreprise s'engage en outre, dans le cadre de ses besoins, à favoriser les embauches de travailleurs handicapés issus du milieu protégé.

Un effort sera également entrepris pour faire connaître les besoins de l'entreprise dans les réseaux spécialisés, notamment par le biais d'Internet.

Toute embauche de personne handicapée fera l'objet d'une information du CHS.CT local par le correspondant de site.

2.2 Alternance

La charte de l'alternance 2005/2008 signée le 18 juillet 2005 s'engage à « promouvoir les contrats en alternance au bénéfice des handicapés », avec comme « objectif minimum » de « doubler les effectifs d'alternants handicapés en comparaison des résultats constatés sur le précédent accord », ce qui amène à un objectif de 4. La Mission s'attachera donc à proposer des candidatures au service d'Insertion dans l'Emploi et du Développement Territorial et aux correspondants de l'alternance en vue de les aider dans la réalisation de leur objectif.

Les futurs maîtres d'apprentissage bénéficieront de la formation Vulcain.

2.3 Intérim

Dans le cadre de leur recours à l'intérim, les responsables d'établissement et les services demandeurs s'attacheront à développer l'accueil de travailleurs handicapés intérimaires.

2.4 Mesures spécifiques

La Mission sera particulièrement vigilante à permettre à tous les candidats d'accéder aux processus de recrutement, et à rechercher auprès des organismes spécialisés les CV correspondant aux besoins de l'entreprise.

Lors du traitement des offres d'emploi, à niveau égal de compétences, les services de recrutement traiteront les candidatures de travailleurs handicapés en priorité, en liaison avec la Mission qui aura alors un rôle de conseil, en particulier pour ce qui concerne l'accessibilité (site, poste, ...).

Pour cela, elle dispose d'un chargé d'embauche spécifiquement dédié, qui sera intégré à la phase amont du processus de recrutement DP.GS afin d'intensifier les liens avec nos services de recrutement et les organismes cités ci-dessus.

ARTICLE 3 Plan de Maintien dans l'Emploi

3.1 Principes

Le maintien dans l'emploi constitue le travail de base prioritaire de la Mission, dans le respect de la volonté affirmée de l'entreprise de ne pas exclure les salariés en situation de handicap.

Dans l'entreprise comme dans la société, les situations de handicap peuvent être diverses. Elles sont souvent liées à la maladie, l'accident, ou à une inaptitude définitive au poste de travail. Le travail de la Mission consiste alors, en liaison avec les services médicaux et sociaux ainsi que les personnes chargées de l'emploi, à tout mettre en oeuvre pour éviter l'exclusion. C'est un travail permanent qui implique l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qui doit être effectué le plus en amont possible de la « consolidation » ou de la « stabilisation » de l'état des personnes. Les responsables ressources humaines (RRH) et le service mobilité sont chargés de l'orientation professionnelle et du reclassement éventuels des personnels concernés.

6.2 Intégration

L'intégration d'une personne handicapée suppose le passage réussi au travers de trois principes de base : l'insertion (entrer dans l'entreprise), l'accueil (comment se passe-t-il ?), l'information (du personnel et du travailleur handicapé). C'est en s'appuyant sur ces trois passages réussis que l'intégration pourra se faire correctement.

a) Insertion

Pour permettre aux candidats potentiels d'accéder aux recrutements Air France, l'entreprise s'attachera à s'associer avec les organismes externes spécialisés dans la préparation à l'insertion en milieu ordinaire. Elle leur facilitera également l'accès aux différentes étapes du processus de recrutement.

b) Accueil

La Mission, avec l'aide et le partenariat des équipes sociales et médicales ainsi que de l'encadrement, veillera si nécessaire à ce que le travailleur handicapé qui intègre l'entreprise bénéficie d'un accueil personnalisé en vue de sa bonne intégration. Cette attention se portera tant sur l'équipe accueillante que sur l'adéquation des locaux et des outils. En outre, l'information auprès des instances représentatives locales sera réalisée conformément au Code du Travail.

c) Information

Elle devra être réalisée, tant auprès du personnel – encadrement, maîtrise, exécution – que du travailleur handicapé, selon les spécificités du handicap.

En particulier, l'entreprise s'engage à ce que toute personne handicapée puisse avoir accès aux informations délivrées par elle. A cet effet, des mesures spécifiques

continueront d'être prises en direction notamment des salariés présentant des handicaps sensoriels.

d) Intégration

Dès l'accueil, ou dès l'apparition d'un nouveau handicap, et pour le suivi tout au long de la carrière, l'entreprise informera les salariés sur les différentes formes d'aide qu'elle peut lui proposer, conformément aux termes de l'accord. Ce travail sera réalisé en partenariat avec la Mission et les services sociaux et médicaux de l'entreprise, ainsi que les CE , CHS.CT et les services ressources humaines, notamment les correspondants de site.

3.3 Bilans de compétences

Lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus occuper son poste de travail, il faut envisager sa reconversion. Pour cela, il est indispensable de connaître ses aptitudes et son potentiel d'évolution. C'est le sens des bilans de compétences réalisés auprès des divers organismes externes, qui permettent à la fois de se tourner vers l'avenir tout en travaillant sur le deuil du précédent métier.

Tout salarié en situation de handicap sur son poste de travail doit pouvoir en bénéficier, lorsqu'il en exprime le souhait et sans que cela lui soit contesté, étant entendu que le compte-rendu de ces bilans ne pourra être retransmis qu'avec l'accord de l'intéressé.

Par ailleurs, il est rappelé que, en application du protocole d'accord PS du 29 septembre 1992, un « biseau » compensant la perte de majorations d'horaires décalés est applicable lorsque la « mutation fait suite à une inaptitude ou à une inadaptation aux horaires décalés ».

3.4 Formations

Elles sont ouvertes à tous les salariés, dans les conditions définies par les textes et accords en vigueur. La Mission s'attache, le cas échéant, à vérifier la compatibilité des conditions matérielles avec le handicap du salarié et, à défaut, se donne les moyens d'y remédier.

En outre, lorsque la formation nécessaire à la reconversion se doit d'être spécifique, la Mission la financera en totalité. Le terme « spécifique » s'entend aussi bien quand la formation requise n'est pas dispensée en interne, ou lorsque l'état du salarié nécessite une prise en charge très individualisée. La prise en charge a donc lieu dès lors que le besoin de formation est lié à la situation de handicap.

3.5 Aménagement des postes et accessibilité

La Mission veillera à ce que les postes de travail des salariés handicapés soient accessibles, en adaptant les mesures prises au handicap de chacun, en vue de faciliter au maximum la vie et le travail des personnes handicapées. Elle mettra à cet effet à la disposition des salariés handicapés, le cas échéant, les aides techniques adéquates.

Ce travail se fera avec l'aide des experts compétents (ergonomes spécialisés) et en collaboration avec les intéressés, les mieux à même de définir leurs besoins.

L'équipe Projet s'attachera également à rappeler à tous les acteurs concernés les obligations légales et réglementaires en matière de bâtiment, afin de permettre l'accessibilité des locaux au plus grand nombre, sans attendre l'arrivée d'un travailleur handicapé.

Enfin, lorsque la situation de handicap du salarié en activité l'exigera, la Mission pourra aider, en complément des aides légales existantes, à l'acquisition ou au remplacement de matériel de vie.

3.6 Adaptations d'horaires

Les services ressources humaines, en liaison avec les services médicaux du travail, veilleront à ce que les horaires des salariés handicapés soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (ex : suivi médical spécifique).

Conformément à la loi de 2005, « les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ».

« Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée ».

ARTICLE 4 Tutorat et accompagnement

4.1

Cette activité revêt une importance de plus en plus grande dans l'entreprise. Elle concerne les salariés en situation de handicap dont l'état de santé nécessite un soutien régulier dans l'entreprise. Ceci suppose bien sûr l'accord préalable du salarié handicapé.

Pour ce faire, la Mission s'attachera les services des organismes et associations spécialisés, ainsi que des professionnels du suivi et du soutien psychologique. Les services de rattachement des salariés concernés pourront également bénéficier de ce suivi, en vue de faciliter au maximum l'intégration.

4.2

Suite au travail de recherche sur l'insertion professionnelle en milieu de travail ordinaire de personnes atteintes de troubles psychiques ou handicapées psychiques effectué en 2004/2005 avec une doctorante en sociologie du CNAM, les conclusions et la diffusion d'un guide pratique d'aide à l'accompagnement feront l'objet de réunions dans le réseau RH, médical et social des établissements France et DOM.

ARTICLE 5 Transports

La Mission veillera à permettre à tous les salariés de se déplacer jusqu'à leur lieu de travail, lorsqu'ils ne peuvent le faire de manière autonome.

Pour cela, elle fera appel, quand cela sera nécessaire, à des organismes de transports spécialisés, qui seront également sollicités en cas de formations à l'extérieur de l'entreprise ou sur un autre site que le lieu de travail habituel.

En complément des mesures et des aides légales existantes, elle pourra participer à l'adaptation du véhicule des salariés reconnus handicapés, lorsque le handicap l'exige.

ARTICLE 6 Mesures vers l'extérieur de l'entreprise

6.1 Formations de personnes handicapées

La politique de l'entreprise dans le domaine du handicap doit également viser à l'amélioration du niveau de formation des personnes handicapées (78% d'entre eux n'ont pas le Bac, et 31% n'ont qu'un niveau CAP : chiffres DARES).

Dans ce cadre, la Mission facilitera le partenariat avec les établissements spécialisés, par le biais notamment du financement d'heures de formations, l'accueil d'élèves ou toute autre formule visant à faciliter l'insertion ultérieure des personnes handicapées par une meilleure connaissance de l'entreprise et, le cas échéant, une mise à hauteur technique des enseignements dispensés.

Enfin, la Mission recherchera, notamment auprès de l'association Jeremy, toute formation pouvant accueillir des candidats reconnus travailleurs handicapés, avec pour objectif la consolidation de leurs compétences, afin de les orienter avec toutes les chances de succès vers un contrat d'apprentissage ou une embauche directe.

6.2 Stagiaires

L'accueil dans les services de stagiaires issus de centres de rééducation professionnelle (C.R.P.) sera maintenu, dans le souci de contribuer ainsi à augmenter leurs chances d'accès à l'emploi à l'issue du stage. DP.HP veillera tout particulièrement à la bonne adéquation handicap/environnement du poste, et ce en partenariat avec l'ensemble des acteurs des entités d'accueil.

Air France s'engage à accueillir, avec l'aide des correspondants de site, 120 stagiaires sur la durée de l'accord. Cet accueil s'entend sur tous les secteurs et sur tous les sites, province et DOM inclus. Chaque stagiaire bénéficiera de l'aide d'un tuteur, désigné par le correspondant de site. Des objectifs par établissement seront fixés chaque année pour respecter l'engagement pris et feront l'objet d'une information par les correspondants de sites auprès des instances représentatives (CHS.CT et CE).

Par ailleurs, la Mission veillera à favoriser l'accueil de formateurs venant de Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) ou du secteur protégé, en vue de maintenir leurs connaissances et de leur faire bénéficier en tant que de besoin du concours d'experts de l'entreprise.

Il est rappelé en outre que le quota d'emploi de 6% peut désormais intégrer des stagiaires suivant une formation de plus de 150 heures.

ARTICLE 7 Sensibilisation

La sensibilisation est un travail de tous les instants, qui nécessite une attention sans relâche. Elle a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous.

A cet effet, plusieurs actions devront être menées :

- a) Un livret d'informations internes a été réalisé et diffusé. Il sera actualisé en tant que de besoin, et remis notamment à chaque nouvel embauché dans le cadre de l'accord
- b) Parallèlement, un livret à vocation de diffusion externe sera rédigé, en vue de faire connaître la politique de l'entreprise dans ce domaine.
- c) L'équipe Projet s'attachera à permettre d'intégrer dans les modules de formation à l'encadrement un module de sensibilisation sur le sujet.
- d) La Mission veillera à intensifier les séances de formation au module « Vulcain », qui développe la sensibilisation à l'accueil, le recrutement et l'intégration de personnes handicapées au sein de l'entreprise.
- e) Le présent accord d'entreprise fera l'objet d'une mise en ligne sur Intranet.

ARTICLE 8 Maladie

Pour les salariés dont le handicap nécessite un suivi médical contraignant, la rémunération sera maintenue durant le délai de carence de la Sécurité Sociale au-delà de 2 arrêts, sur avis du médecin du travail, étant entendu que ces arrêts devront être en rapport avec le handicap.

ARTICLE 9 Secteur protégé

9.1

Pour renforcer son action dans ce domaine, un poste d'appui au développement du secteur protégé et adapté est créé au sein de l'équipe Projet. L'entreprise réaffirme ainsi sa volonté d'intensifier ses liens avec le secteur protégé (Etablissements et Services d'Aide par le Travail et Entreprises Adaptées), et de leur confier un certain

nombre de contrats de sous-traitance, pour des activités qu'elle sous-traite déjà. Lorsque cela sera possible, Air France s'attachera à favoriser l'intégration en CDI de personnes handicapées de ces secteurs au sein de l'entreprise, c'est-à-dire « vers le milieu ordinaire de travail ».

Les expériences d'accueil de personnels d'ESAT ou d'AP seront maintenues, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire.

Ces missions, pour lesquelles le CHS.CT et le CE seront tenus informés par les responsables ressources humaines, devront faire l'objet de points d'étape annuels avec la Mission, en vue de déterminer la permanence du poste occupé et, dans l'affirmative, l'éventualité de recrutement. Cette procédure vise à éviter le risque de confusion éventuelle entre contrat de mise à disposition et intérim.

Le bilan de ces actions sera présenté annuellement à la Commission de Suivi.

9.2

L'équipe Projet intensifiera donc ses liens avec les services Achats, en vue à la fois de les sensibiliser aux spécificités de ce secteur, et de les aider dans leurs recherches de centres pouvant répondre à leurs besoins.

L'objectif est d'améliorer nos résultats dans ce domaine, tout en soutenant cette activité qui a pour vocation d'offrir à des personnes lourdement handicapées des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire de travail. L'aide à la formation et à l'investissement fera partie des actions nouvelles, lorsque le besoin aura été exprimé en rapport avec les contrats envisagés.

Sur la base du chiffre d'affaire réalisé en 2004, soit 2589 Keuros, une augmentation de 200 % sera l'objectif à atteindre dès 2007.

ARTICLE 10 Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

10.1

En tout état de cause, l'article L.321-1-1 sera respecté : « En cas de licenciement collectif pour motif économique, ..., l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ..., les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte ... la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées... ».

10.2

Si le reclassement ne peut être envisagé, l'établissement veillera à ce que le pourcentage de travailleurs handicapés reste le même que relevé avant le plan social.

10.3

En cas de licenciement collectif , le travailleur handicapé pourra bénéficier comme les autres des mesures prévues dans le plan social.

10.4

En plus des dispositions spécifiques sur la durée du délai congé fixées par l'article L323-7 du Code du Travail, il sera accordé un délai congé supplémentaire de un mois au salarié handicapé inclus dans un plan de licenciement collectif. En tout état de cause, Air France subventionnera le recours à un organisme d'aide individualisée au reclassement externe.

ARTICLE 11 Evolution dans l'entreprise – Déroulement de carrière

11.1

L'entreprise veillera à assurer aux salariés handicapés une carrière égale à celle des autres agents, à compétences égales. Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'entreprise du fait de son handicap, notamment pour la mobilité professionnelle qui devra s'inscrire sur le même principe d'équité.

Une attention particulière sera portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation afin de tenir compte des spécificités des salariés concernés. Une note sera faite en ce sens aux RRH chaque année.

11.2

Les membres du comité de suivi seront tenus informés de l'étude qui sera menée sur les pratiques des entreprises signataires d'accords en matière de garanties concrètes de déroulement de carrière.

ARTICLE 12 Actions spécifiques

Parallèlement aux mesures directes pré-citées, l'entreprise s'engage à un certain nombre d'actions en direction du personnel, de leur conjoint et enfants en situation de handicap.

Logement

La Commission Centrale Logement a décidé d'attribuer le maximum de points de priorité supplémentaire aux urgences sociales, dont font partie les salariés en situation de handicap ou atteints de maladies graves, dans le cadre de l'attribution de logements locatifs du 1 %.

Cette mesure est étendue aux salariés d'Air France dont le conjoint et/ou les enfants sont en situation de handicap.

En outre, Air France s'attachera, dans la partie des sommes dûes au titre de l'action en faveur des « populations ayant des difficultés particulières de logement » (1/9^{ème}), à privilégier l'aide à des organismes collecteurs et/ou des associations actives dans le domaine du logement des personnes handicapées.

Par ailleurs, en complément des aides sociales légales, Air France, par le biais de la Mission, remboursera, à hauteur maximale de 2000 euros, les salariés, conjoint et/ou enfants en situation de handicap ayant besoin d'adapter leur logement à leur situation de handicap. Le logement est celui où réside le salarié. Il s'agit d'une aide ponctuelle, non renouvelable. Elle n'est applicable qu'aux salariés présents aux effectifs. L'aménagement du logement s'entend dans l'acception d'accessibilité physique (bâtiment, actes de la vie quotidienne, ...), et ne concerne pas l'accès aux nouvelles technologies.

Association APHAF (Le Goéland)

Cette Association, qui existe depuis 1974, regroupe des salariés de l'entreprise concernés directement ou indirectement par le handicap.

Air France soutient l'Association sous 2 formes : une subvention annuelle, et l'organisation annuelle du voyage des enfants et adultes handicapés, dont le budget est pris en charge par l'entreprise. Les sommes consacrées ne sont pas incluses dans le budget de la Mission.

Autres partenariats

Le Projet développera en outre des partenariats ponctuels avec d'autres organismes ayant pour vocation l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Par ailleurs, un fonds de soutien est créé pour la durée de l'accord. Ce fonds servira à participer au financement ponctuel et limité de 6 projets (2 par an) portés par des salariés Air France et ayant pour objet l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Le choix de ces projets sera validé par le comité de suivi de l'accord.

Etudes

Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant handicapé qui poursuit ses études, la Mission accordera, à ce titre, une aide annuelle à partir de l'entrée dans le cycle secondaire. Chaque cas sera examiné individuellement en fonction de ses caractéristiques particulières.

Cette aide s'élèvera à 50% des surcoûts découlant du handicap (frais supplémentaires de scolarité, de transport scolaire ou d'appareillage), déduction faite des aides spécifiques obtenues par ailleurs. Elle sera plafonnée à 1000 euros par enfant et par an, et sera versée sur présentation de pièces justificatives.

Taxe d'apprentissage

Elle peut être notamment versée à des établissements ou à des centres assurant de la formation à des personnes handicapées. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à continuer ses versements annuels en direction d'établissements accueillant, directement ou indirectement, des enfants et jeunes adultes à charge de salariés Air France.

Retour dans l'entreprise suite absence longue durée

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient de la possibilité de recourir au congé parental d'éducation jusqu'au dixième anniversaire de leur(s) enfant(s).

Leur retour dans l'entreprise donnera lieu à un point professionnel avec leur responsable ressources humaines et à l'accompagnement à la recherche de poste (bilans de compétences, formations, ...).

ARTICLE 13 Budget prévisionnel

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans l'accord figurent en annexe 5.

ARTICLE 14 Information et suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des organisations représentatives du personnel, une commission paritaire centrale est chargée du suivi de l'accord. Elle est composée de deux représentants désignés par organisation syndicale signataire, et de représentants de la Direction. Elle se réunit une fois par an afin d'examiner les actions menées par la Mission.

En application de l'article L236-2, alinéa 12, du Code du Travail, le CHS.CT « est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail . »

En application de l'article L236-4, 1^{er} alinéa, du Code du Travail, « au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au CHS.CT :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L236-2 ».

Les chefs d'établissement recevront annuellement un bilan de la déclaration annuelle relevant de leur numéro SIRET, et plus particulièrement des recrutements réalisés sur leur établissement.

ARTICLE 15 Communication

La signature et le contenu de cet accord feront l'objet d'une communication écrite au travers des différents supports d'information de l'entreprise, notamment Intranet.

Cet accord fera l'objet d'une diffusion au sein de l'entreprise, au travers du réseau Ressources Humaines, des assistantes sociales, médecins du travail, secrétaires de CHS.CT, présidents et secrétaires de CE.

ARTICLE 16 Agrément et déclarations administratives

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative (DDTEFP du 93). Son application entraînera la péréquation entre les établissements.

Chaque établissement assujéti (au sens SIRET) établira une déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés, telle que prévue par la loi de 2005. Il la portera à la connaissance de son comité d'établissement et la transmettra à la D.D.T.E.F.P. dont il dépend, en faisant référence à l'accord d'entreprise. Il veillera également à en transmettre la copie intégrale à la Mission.

La déclaration annuelle consolidée sera établie au niveau central par la Mission, et transmise à la DDTEFP de tutelle.

AIR FRANCE est chargée du dépôt de l'accord, dans les conditions définies par le Code du Travail, article L 132.10.

ARTICLE 17 Durée - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2006.

Les parties signataires pourront demander la révision de l'accord sous forme de projet d'amendement des articles. La Commission de Suivi sera consultée sur les projets de modification dans le délai d'un mois qui suit la proposition de modification.

De même, en cas de crise internationale majeure, les parties signataires conviennent de se concerter sur les dispositions de nature à faire face à la gravité de la situation.

Dans le courant de la troisième année d'application, et au plus tard trois mois avant la fin de son application, les parties signataires se réuniront pour dresser le bilan des actions réalisées et entreprises, et définir éventuellement les termes d'un nouvel accord.

Fait à Roissy
Le 28 février 2006

Les organisations syndicales suivantes :

SGFOAF,
SCFOAF,
CFDT,
CFTC,
CGC,
SNMSAC,
SNPL,
SNPNC,
SPAC,
UNAC,
SNOMAC,
SPAF,
SNPNAC,
UNSA,
CGT,
UGICT-CGT.

Le Directeur Général Adjoint
Ressources Humaines et Affaires
Sociales

ANNEXE 1

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP ou par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les veuves de guerre, orphelins de guerre, sous certaines conditions.
- Les stagiaires de la formation professionnelle bénéficiant d'un stage d'une durée supérieure à 150 heures.
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles (au moins 80 %).
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

ANNEXE 2

ARTICLE L 323 – 9 – 1 du Code du Travail

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L 323-3, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés ... d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte-tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces aides peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

Le refus de prendre des mesures appropriées au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L 122-45-4. »

ARTICLE L 122 - 45 – 4 du Code du Travail

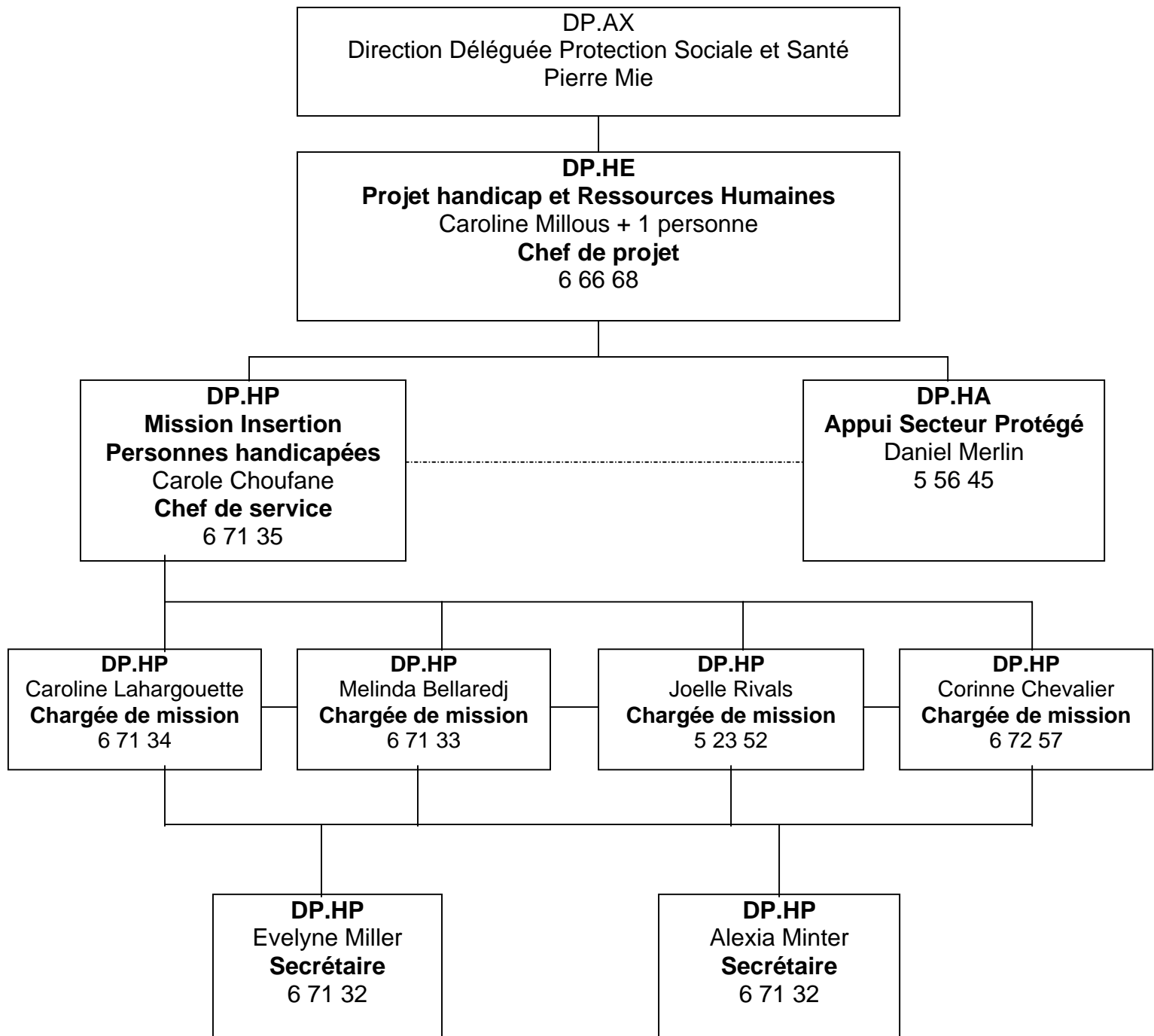
« Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L.323-9-1 ne constituent pas une discrimination. »

ANNEXE 3

ORGANIGRAMME DU PROJET

HANDICAP ET RESSOURCES HUMAINES



ANNEXE 4

LETTRE DE MISSION « TYPE » Correspondant de site handicap

L'accord 2003/2005 portant sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées a introduit la nomination de correspondants « handicap » par sites.

Pour ce qui concerne notre établissement, ce(s) correspondant(s) est (sont) ...

Il s'engage sur la réalisation des objectifs locaux dans les domaines de :

- l'embauche de travailleurs handicapés : il informe le plus en amont possible la chargée d'embauche DP.HP sur les besoins et les descriptifs de postes et de compétences requises. Il veille le cas échéant à ce qu'un tuteur soit désigné en cas de nouvelle embauche ou lors d'une mutation d'un salarié handicapé. Il informe le CHS.CT local de toute nouvelle embauche.
- la recherche de terrains de stages pour les demandes présentées notamment par DP.HP : il permet l'atteinte des objectifs d'accueil de stagiaires handicapés fixés chaque année par établissement, et désigne un tuteur qui fera le suivi du stagiaire. Il informe le CHS.CT local du nombre de stagiaires accueillis dans l'établissement.

Il participe de droit au comité de suivi de l'accord.

Les suivis individuels de salariés restent du domaine de DP.HP.

ANNEXE 5

Budget prévisionnel triennal

ACTIONS	MONTANT
Plan d'embauche	400 000
Plan de maintien dans l'emploi	4 500 000
Secteur protégé	3 000 000
Investissements	600 000
Sensibilisation	500 000
TOTAL	9 000 000